

**Представитель Работодателя**  
- И.о. директора Государственного  
бюджетного учреждения  
города Москвы Геронтологический  
центр «Западный» Департамента  
труда и социальной  
защиты населения города Москвы

  
О.П. Лашина  
« 15 » августа 2022 г.



**Представитель работников**  
председатель профсоюзного  
комитета первичной профсоюзной  
организации ГБУ Геронтологический  
центр «Западный»  
Московской городской организации  
профсоюза работников  
государственных учреждений  
и общественного обслуживания  
Российской Федерации

  
Н.Е. Губанова  
« 15 » августа 2022 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного бюджетного учреждения города Москвы  
Геронтологический центр «Западный»  
Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы  
на 2022 – 2025 годы**

Москва 2022 г.

## Содержание коллективного договора

Раздел	Наименование разделов
	Вводная часть
I	Предмет договора
II	Общие положения
III	Трудовые отношения, обеспечение занятости
IV	Рабочее время и время отдыха
V	Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.
VI	Охрана труда и здоровья
VII	Организация работы по социальному страхованию
VIII	Социальные гарантии, льготы и компенсации
IX	Работа с молодежью
X	Подготовка, переподготовка, повышение квалификации, аттестация
XI	Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации
XII	Обязательства профсоюзной организации
XIII	Заключительное положение
	<b>Приложения к Коллективному договору</b>
	Приложение № 1. Форма Трудового договора
	Приложение № 2. «Правила внутреннего трудового распорядка»
	Приложение № 3. «Положение об оплате труда»
	Приложение № 4 Перечень должностей, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день
	Приложение № 5. Перечень должностей и профессий, для которых необходима выдача бесплатно смывающих и (или) обезвреживающих средств и нормы их выдачи в ГБУ Геронтологический Центр «Западный»
	Приложение № 6. Перечень профессий, должностей работников ГБУ Геронтологический Центр «Западный», которым бесплатно выдаются спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, и нормы их выдачи

Настоящий «Коллективный договор» заключен между Работодателем в лице Директора Государственного бюджетного учреждения города Москвы Геронтологический центр «Западный» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы Келертас Юлии Владимировны, действующей на основании Устава, (в дальнейшем – «Работодатель») и работниками ГБУ Геронтологический центр «Западный» в лице первичной профсоюзной организации ГБУ Геронтологический центр «Западный» Московской городской организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации Губановой Натальи Евгеньевны, действующей на основании Устава профсоюза и Положения о первичной организации профсоюза (в дальнейшем – «Профком») в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Геронтологический центр «Западный» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее Учреждение), обеспечения социально – экономической и правовой защищенности, улучшения условий труда и отдыха, охраны труда, создания благоприятных условий деятельности Учреждения.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Законов Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";
- Закона от 11.11.2009 г. № 4 "О социальном партнерстве";
- постановления Правительства Москвы от 24.10.2014 № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- примерных отраслевых рекомендаций по введению новой системы оплаты труда работников государственных учреждений Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы, утвержденных приказом Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 8 декабря 2014 г. № 1007 «О введении новой системы оплаты труда», приказа от 28 декабря 2022 г № 1550 и приказа от 30 марта 2022 г. № 228.
- Действующего Соглашения между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения г. Москвы.

## **РАЗДЕЛ I ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**

1.1. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон и преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, социально-бытовом обслуживании Работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работникам Работодателем.

1.2. В Договоре также конкретизируются основные положения трудового законодательства, которые Трудовым кодексом Российской Федерации

отнесены для разрешения через Договор или иные локальные нормативные акты.

1.3. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы, повышения уровня жизни работников;

**Работодатель обязуется:**

- добиваться стабильности финансового положения Учреждения;
- повышать уровень заработной платы и социальных гарантий работников;
- поощрять особо отличившихся в труде работников;
- способствовать повышению квалификации и учебе на базе Института дополнительного профессионального образования работников социальной сферы (ГАУ ИДПО ДТЭСЗН), а также иных образовательных учреждений;
- внедрять современные системы управления и информационные технологии;
- обеспечивать рабочие места работников Учреждения оргтехникой, канцтоварами и другими расходными материалами;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Договора, соглашений и других договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- предоставлять в недельный срок Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах Профкому;
- создать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в формах, предусмотренных Договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в

порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными актами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные Договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.
- **Профком обязуется:**
- способствовать устойчивости деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения их условий труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, Договора, других локальных актов.
- **Профком обязуется способствовать работникам в решении вопросов:**
- постоянного повышения квалификации путем самообразования и обучения, организуемого Работодателем;
- выполнения установленных норм труда, полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей;
- соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, инструкций, требований по охране труда;
- создания благоприятной деловой атмосферы в трудовом коллективе, уважения прав и мнений друг друга.

#### **Сфера действия Договора:**

1.3.1. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные Договором, распространяются на членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших первичную профсоюзную организацию на представление их интересов перечисляющих на счет первичной профсоюзной организации денежные взносы в размере 1 % от заработной платы ежемесячно.

1.3.2. Работодатель обязуется ознакомить с Договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, всех работающих в Учреждении работников, а также всех вновь поступающих, под роспись до подписания трудового договора.

1.3.3. Соотношение Договора с нормами действующего законодательства и нормативными правовыми актами, регламентирующими деятельность в области трудового права:

1.3.4. Стороны Договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, соглашениями и ранее действовавшим коллективным договором, а также принимают на себя обязательства сторон отраслевого соглашения.

1.3.5. Основные принципы заключения Договора:

Договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно; на основе соблюдения норм законодательства Российской Федерации и города Москвы; полномочности представителей Сторон; свободы выбора; обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание; реальности финансового

обеспечения принятых обязательств, и систематическом контроле за их исполнением.

#### **1.4. Общие обязательства Работодателя:**

1.4.1. Работодатель и уполномоченные им должностные лица:

- признают право Профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников;
- Работодатель обязуется способствовать деятельности Профсоюзной организации, ее органов и членов профсоюзного актива; не вмешиваться в деятельность Профсоюзной организации; не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.

## **РАЗДЕЛ II**

### **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

2.1. Обязательства и гарантии, включенные в данный «Коллективный договор», являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

2.2. В случае пересмотра норм законодательства, в сторону снижения прав работников, на период действия «Коллективного договора», в Учреждении соблюдаются нормы, зафиксированные в настоящем «Коллективном договоре».

2.3. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по настоящему «Коллективному договору» виновная сторона либо виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

2.4. «Коллективный договор» вступает в силу с 15.08.2022 года и действует в течение трех лет.

2.5. Изменения и дополнения, действующего «Коллективного договора», которые устанавливают дополнительные трудовые и социально – бытовые льготы по сравнению с законодательством Российской Федерации, вносятся как дополнение к «Коллективному договору» совместным решением «Работодателя» и «Профкома».

2.6. «Коллективный договор» распространяется на всех работников Учреждения, независимо от стажа работы и занимаемой должности. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим коллективным договором, распространяются на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профсоюзную организацию на представление их интересов в соответствии со статьей 30 Трудового кодекса Российской Федерации, и перечисляющих на счет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1% от заработной платы ежемесячно.

2.7. «Профком» не несет материальной ответственности по действующему «Коллективному договору».

2.8. В случае возникновения разногласий между «Работодателем» и «Профкомом», они самостоятельно привлекают равное количество сторонних представителей, которые на равных правах участвуют в двухсторонних переговорах до выработки окончательного решения.

2.9. «Работодатель» и «Профком» обязуются осуществлять систематически двухсторонний контроль за выполнением обязательств по «Коллективному

договору» и не реже, чем 1 раз в год информировать друг друга о выполнении отдельных разделов обязательств по «Коллективному договору».

2.10. «Работодатель», осознавая необходимость обеспечения социальной и правовой защищенности работников, обязуется принимать нормативные акты, затрагивающие трудовые и социально – экономические права, интересы работников с предварительным уведомлением «Профкома». «Профком» обязуется оперативно рассматривать по существу проекты нормативных актов и при необходимости давать по ним мотивированные заключения.

2.11. Законы и другие нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников органов и учреждений социальной защиты населения, расширяют действие соответствующих пунктов «Коллективного договора» с момента вступления их в силу.

2.12. Ни один из представителей сторон «Коллективного договора» не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений «Коллективного договора» осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

2.13. По взаимному согласию представителей сторон «Коллективного договора» в течение срока его действия в его текст могут быть внесены изменения и дополнения.

2.14. Изменения и дополнения в «Коллективный договор» вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

2.15. Изменения и дополнения доводятся до сведения представителей «Работодателя» и работников.

2.16. «Работодатель» гарантирует «Профкому» получение необходимой бесплатной информации по вопросам труда и социально – экономического развития.

2.17. «Работодатель» гарантирует соблюдение предусмотренных действующим законодательством и настоящим «Коллективным договором» прав «Профкома» и содействует его деятельности. Любые должностные лица за нарушение прав и противодействие деятельности «Профкома» несут ответственность в порядке, установленным законодательством.

2.18. Стороны признают, что данный «Коллективный договор» устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права сторон в расширении этих гарантий при наличии соответствующего финансового обеспечения.

2.19. Контрольные функции за выполнением «Коллективного договора» осуществляет «Работодатель» и «Профком», которые вправе обращаться по существу вопроса непосредственно к лицам, подписавшим «Коллективный договор».

2.20. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.21. В период действия «Коллективного договора», в случае его выполнения «Профком», с учетом социальной значимости деятельности Пансионата, не выступает организатором забастовок и содействует «Работодателю» в урегулировании конфликтов, возникающих из - за требований, выходящих за рамки установленных «Коллективным договором» норм.

### **РАЗДЕЛ III ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1 Условия приема на работу, увольнения, соблюдения трудовой дисциплины и т.д. регулируются в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными актами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права, и статьями настоящего раздела «Коллективного договора».

3.2 «Работодатель» и «Профком» пришли к соглашению, что трудовые отношения возникают на основании трудового договора, заключаемого между работником и работодателем в письменной форме, как на неопределенной, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Приложение № 1 – трудовой договор (типовой).

3.3. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим «Коллективным договором».

3.4. «Работодатель» и «Профком», взаимно заинтересованные в повышении профессиональной квалификации работников, особенно, совмещающих работу с обучением во всех категориях учебных заведений, пришли к соглашению, что «Работодатель» создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе производит оплату за время обучения на курсах повышения квалификации по направлению «Работодателя».

3.5. «Работодатель» и «Профком» пришли к соглашению, что при объективной необходимости сокращения численности либо штата работников, на основе консультаций с «Профкомом», разрабатывать меры по снижению ее негативных последствий и обеспечить реализацию следующих мероприятий:

3.5.1. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, помимо категорий предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации:

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- лицам, проработавшим в учреждениях Департамента более 10 лет,
- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к



существованию), а также не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно;

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- беременным женщинам, а также женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3 лет;

- лицам предпенсионного возраста за пять и менее лет до пенсии;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы,

- Героям Российской Федерации и полным кавалерам ордена Славы, гражданам Российской Федерации, оказавшимся в зоне влияния неблагоприятных факторов, возникших вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС 26 апреля 1986 года, либо принимавшим участие в ликвидации последствий этой катастрофы,

3.5.2. Предоставлять в профком Учреждения заблаговременно, но не позднее чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности или штата, планы – графики высвобождения работников, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.5.3. Предупреждать работника персонально под роспись не менее, чем за 2 месяца до увольнения, в связи с ликвидацией, реорганизацией, сокращением численности или штата, изменениях определенных сторонами условий трудового договора;

3.5.4. Взаимодействовать с Центрами занятости населения по городу Москве в целях совместного решения вопроса о переподготовке высвобождаемых работников;

3.5.5. Содействовать высвобождаемым работникам в трудоустройстве через службу занятости. В этих целях своевременно, не менее чем за 2 месяца, а при массовом увольнении – не позднее, чем за 3 месяца и в полном объеме предоставлять в Центры занятости населения административного округа и соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить;

3.5.6. Предупреждать работников персонально под роспись не менее, чем за 2 месяца о предстоящем высвобождении, в связи с ликвидацией, реорганизацией, сокращением численности или штата, изменениях определенных сторонами условий трудового договора;

3.5.7. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет (одинокие – при наличии ребенка в возрасте до 14 лет), ребенка инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние работники – не могут быть уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством;

3.5.8. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест «Работодатель» обязуется:

- приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- по соглашению с работниками учреждения переводить их на режим неполного рабочего времени;

- в первую очередь проводить сокращение штата по вакантным должностям.

3.5.9. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3.5.10. В целях организации трудовых отношений работодатель осуществляет сбор, хранение и обработку персональных данных работников, а также гарантирует, что сведения о работниках, являющиеся персональными данными, которые предоставлены ими при приеме на работу, будут предоставлены третьим лицам с письменного согласия работников, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, с предварительным уведомлением работников о предоставляемых данных. Работодатель гарантирует обработку только тех персональных данных, которые непосредственно связаны с трудовыми отношениями и необходимы для целей такой обработки.

3.5.11. Работодатель гарантирует, что персональные данные не будут содержать сведения, характеризующие его политические, религиозные взгляды, а также сведения личного характера, не предусмотренные действующим законодательством.

## РАЗДЕЛ IV РАБОЧЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируется в соответствии с требованиями трудового законодательства, статьями настоящего «Коллективного договора», Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем, в порядке, установленном ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации. **Приложение № 2** – Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.2. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в Учреждении обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, занятых на работах с вредными условиями труда, согласно списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. **Приложение № 3** - перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочих мест.

4.3. «Работодатель» по согласованию с «Профкомом» устанавливает пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями. Точная продолжительность ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (графиком сменности).

4.4. Для обеспечения круглосуточного обслуживания граждан, находящихся в Учреждении, «Работодатель» по согласованию с «Профкомом» вправе ввести суммированный учет рабочего времени. Продолжительность рабочего времени за

учетный период не должна превышать нормы, установленной для соответствующей категории работников.

4.5. По просьбе работников «Работодатель» может устанавливать гибкий график работы и другие, удобные для них формы организации труда при обеспечении нормального функционирования подразделения или Учреждения.

4.6. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня уменьшается на 1 час. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день.

4.7. Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, женщины, имеющей детей до 14 лет, (ребенка – инвалида до 18 лет) или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи (по медицинским заключениям), обязан срок установить запрашиваемый заявителем режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

Применение режима неполного рабочего времени не влечет каких – либо ограничений в области социальных, экономических и правовых гарантий. Оплата производится пропорционально отработанному времени. Беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, в соответствии с медицинским заключением снижается норма обслуживания, либо они переводятся на другую более легкую работу с сохранением среднего заработка. (ст. 254 ТК РФ) До решения вопроса о предоставлении беременной женщине легкой работы, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка.

4.8. «Работодатель» и «Профком» пришли к соглашению, что действующие Правила внутреннего трудового распорядка (графики сменности) в учреждении не должны предусматривать работу сверх установленной нормальной продолжительности рабочего времени. Применение сверхурочных работ возможно лишь в случаях, оговоренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, в противном случае работник вправе отказаться выполнять сверхурочные работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте от 3-х до 14 лет, работники, имеющие детей - инвалидов до достижения ими возраста 18 лет, работники, осуществляющие уход за больными членами их семьи в соответствии с медицинским заключением, и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Работа в сверхурочное время оплачивается не менее чем в двойном размере.

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение отдельных работников к работе в выходные дни допускается только с письменного согласия работника и лишь в случаях, перечисленных в ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации. В других случаях - с учетом мнения «Профкома». За исключением тех, кто работает по графику.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.10. При работе в ночное время установленная продолжительность работы сокращается на один час. Ночным считается время в период с 22-00 до 6-00. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом коллективным договором, но не менее 20 % от часовой тарифной ставки. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с компенсацией согласно действующему законодательству.

Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, предусмотренные статьями 116-119 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в случаях, предусмотренных другими нормативными правовыми актами, присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Порядок их предоставления определяется Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.11. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда предоставляется после проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ.

4.12. Графики отпусков работников утверждаются руководителем с учетом мнения «Профкома» не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. «Работодатель» доводит до сведения всех работников, графики ежегодных отпусков.

4.13. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет, одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет, матери, усыновившей ребенка до 14 лет, по их заявлению ежегодно предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время, в текущем году. Указанный отпуск по их желанию может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно.

4.14. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 Трудового кодекса РФ в редакции № 34-ФЗ от 9 марта 2021 г.)

## РАЗДЕЛ V

### ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты регламентируются Положением об оплате труда работников ГБУ Геронтологический центр «Западный», являющимся приложением к настоящему «Коллективному договору» **Приложение 3.**

## РАЗДЕЛ VI ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. «Работодатель» и «Профком» рассматривают охрану труда и здоровья работников ГБУ Геронтологического Центра «ЗАПАДНЫЙ» (далее по тексту «Учреждение») в качестве одного из приоритетных направления сотрудничества.

6.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда «Работодатель» осуществляет в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

6.4. «Работодатель» разрабатывает ежегодно комплекс организационных, технических и профилактических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда в целях улучшения условий и охраны труда, ликвидации причин производственного травматизма и снижению уровня профессиональных рисков, в соответствии с приказом Минтруда и соцразвития РФ от 29.10.2021г. № 771н.

6.5. Размер отчислений на охрану труда определяется ежегодно при утверждении плана финансово-хозяйственной деятельности «Учреждения». Контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях «Учреждения» и выполнением соглашения по охране труда осуществляется «Работодателем» совместно с Профсоюзным комитет учреждения (далее «Профкомом»).

6.6. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.7. «Работодатель» обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда (СОУТ).

6.8. При обеспечении функционирования системы управления охраной труда в «Учреждении» проводятся системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

Профессиональные риски согласно статьи 218 Трудового кодекса РФ (далее по тексту ТК РФ) в зависимости от источника их возникновения подразделяются на риски травмирования работника и риски получения им профессионального заболевания.

6.9. В соответствии со статьей 224 ТК РФ по инициативе «Работодателя» и (или) по инициативе работников либо их представительного органа, в Учреждении создается комиссия по охране труда. В ее состав на приоритетной основе входят представители «Работодателя» и представители «Профкома».

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда

на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда коллективного договора и (или) соглашения.

Комитет (комиссия) по охране труда является составным элементом системы управления охраной труда у «Работодателя», а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа комитета (комиссии) по охране труда строится на принципах социального партнерства.

6.10. «Работодатель» совместно с «Профкомом» обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, их обучение после избрания с сохранением среднего заработка на период обучения и выдачу удостоверения установленного образца.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц «Учреждения», о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств «Работодателя», предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

- принимать участие в работе комиссий: по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов и по охране труда;

Численность уполномоченных по охране труда определяется совместным решением «Работодателя» и «Профкома» в зависимости от конкретных условий производства, структуры и необходимости обеспечения общественного контроля за соблюдением безопасных условий труда на рабочих местах в «Учреждении».

6.11. «Работодатель» обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.12. «Работодатель» обеспечивает за счет собственных средств приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Приложение № «Перечень профессий, должностей, дающих право на получение бесплатных смывающих и обезвреживающих средств, и нормы их выдачи для работников ГБУ Геронтологический Центр «Западный».

Приложение № «Перечень профессий, должностей работников ГБУ Геронтологический центр «Западный», которым бесплатно выдаются спецодежда ( санитарно- гигиеническая одежда), спецобувь и другие средства индивидуальной защиты и нормы их выдачи».

6.13. «Работодатель» обеспечивает аптечками первой помощи подразделения Учреждения в соответствии с установленными нормами.

6.14. В соответствии с требованиями действующего законодательства (Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») в «Учреждении» проводится специальная оценка условий труда (СОУТ), которая включает комплексную оценку состояния условий труда, оценку травмобезопасности рабочих мест. По результатам проведения спецоценки :

- предусматриваются мероприятия по улучшению условий и охраны труда, по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний с указанием средств в объемах, необходимых для их реализации;

- предоставляются работникам «Учреждения» за работу во вредных условиях труда установленные законодательством льготы и компенсации;

6.15. «Работодатель» обеспечивает «Работнику», проведение обучения по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.16. «Работники», в том числе и «Работодатель» в соответствии со статьей 219 ТК РФ обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

6.17. «Работодатель» в соответствии с предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, осуществляет организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.18. «Работник» не допускается к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных

медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.19. «Работодатель» проводит расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.20. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний «Работодатель» самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

Основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю).

6.21. «Работодатель» по каждому несчастному случаю на производстве, создает комиссию по расследованию несчастных случаев. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или назначенное приказом (распоряжением) лицо, ответственное за организацию работы по охране труда, представители работодателя и профсоюзного органа, уполномоченный по охране труда (при наличии).

6.22. Расследование и учет несчастных случаев на производстве осуществляется на основании требований ст. 227 ТК РФ, а также в соответствии с « Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве», утвержденных приказом Минтруда России от 20.04.2022 г. № 223н.

6.23. Работодатель сохраняет место работы и средний заработок работникам на период приостановления деятельности «Учреждения» вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда или непосредственно на рабочем месте не по вине работника.

6.24. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) «Работодатель» предоставляет «Работнику» другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6.25. Работодатель обязуется оборудовать рабочее место инвалидов согласно условиям труда и программе реабилитации в соответствии с действующим законодательством.

6.26. «Работодатель» предусматривает оборудование: комнат отдыха и психологической разгрузки, и других объектов социально-бытового назначения; создает условия для обеспечения приема пищи «Работникам» в специальном



помещении для приема пищи. В малочисленных подразделениях оборудуются комнаты для приема пищи с нагревательными приборами, холодильником и другим необходимым инвентарем.

6.27. В целях поддержания здоровья работников «Работодатель» разрешает использовать инфраструктуру (тренажерные, спортивные залы и др.) работникам за пределами их рабочего времени и без нарушения нормативной деятельности учреждения. Внедряет в повседневную жизнь работников производственную и оздоровительную гимнастику. Организует проведение один раз в год спортивного праздника для работников с привлечением к участию в нём семей работников, в первую очередь детей.

## **РАЗДЕЛ VII ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ**

7.1. В Учреждении может избираться комиссия по социальному страхованию.

7.2. Комиссия по социальному страхованию:

- проводит обучение по вопросам социального страхования;
- - рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и «Работодателем»;
- участвует в развитии добровольных форм социального страхования работников Учреждения;
- участвует в разработке планов оздоровления работников Учреждения.

7.3. «Работодатель» через бухгалтерскую службу полностью и своевременно начисляет и перечисляет страховые взносы ежемесячно в соответствующие ФСС РФ, составляют и предоставляют до 15 числа следующего за отчетным периодом отчет по форме 4, а профсоюзная организация осуществляет контроль за формированием и расходованием средств фонда социального страхования. «Администрация» один раз в год направляют в «ПРОФСОЮЗ» копии отчетов по ф.4 (за год) по адресу: Москва, 1-ый Басманный пер., дом 10, ком. 104.

7.4. Право по защите застрахованных лиц предоставляется «Профкому».

7.5. «Работодатель» в целях снижения простудных заболеваний и уличного травматизма, обеспечивает своевременную подготовку помещений, зданий и прилегающих территорий к работе в осенне-зимний период, ежегодно содействуют вакцинации работников.

7.6. Стороны настоящего «Коллективного договора» обязуются проводить не реже одного раза в год анализ состояния временной нетрудоспособности работников Учреждения и причин трудопотерь по болезни, в случае постоянного роста заболеваемости принимать срочные меры по их профилактике.

7.7. Настоящий «Коллективный договор» предусматривает, что Работодатель в установленные сроки передает данные в соответствующие организации (ПФР, ФСС) для производства выплат пособий, установленных законодательством, а именно:

- по временной нетрудоспособности;
- по уходу за ребенком - инвалидом;
- по беременности и родам;
- по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;

- единовременное при рождении ребенка;
- на погребение;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
- от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- на усыновление ребенка обеспечиваются работодателем при содействии комиссии по социальному страхованию в строгом соответствии с действующим законодательством, а «Профком» осуществляет систематический контроль за своевременной передачей данных, необходимых для начисления указанных пособий.

7.8. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» «Профком» составляет заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученными при исполнении служебных обязанностей.

## **РАЗДЕЛ VIII СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

8.1. Формы социально-бытового обслуживания, гарантии, льготы работников устанавливаются в коллективном договоре с учетом возможностей Учреждения.

8.2. «Работодатель», руководствуясь Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», совместно с «Профком» осуществляет в Учреждении персонифицированный учет и контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные управления ГУ отделения ПФР по городу Москве и Московской области полных сведений о застрахованных лицах.

8.3. «Работодатель» своевременно уплачивает страховые взносы в размере, определенном законодательством, предназначенный для перечисления во внебюджетные государственные фонды.

8.4. «Работодатель» обеспечивает своевременное перечисление средств на обязательное медицинское страхование работников.

8.5. «Работодатель» рассматривает ходатайства «Профкома» о представлении работников, в соответствии с утвержденными Положениями, к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями, благодарностями, почетными грамотами.

8.6. «Работодатель» и «Профком» договорились проводить согласованную политику в области организации детского и семейного отдыха, развития культуры, спорта и туризма:

- организовывать отдых детей в период летних и зимних школьных каникул на базе детских оздоровительных и санаторных лагерей;
- в целях укрепления здоровья работников системы проводить 2 раза в год – «Дни здоровья»;
- в целях развития самодеятельного творчества проводить конкурсы художественной самодеятельности 1 раз в год.

8.7. Работникам Учреждения из числа малообеспеченной категории совместно с Территориальным профсоюзным объединением предоставлять предусмотренные законом льготы на базе центров социального обслуживания и комплексных центров социального обслуживания по месту жительства.

8.8. «Работодатель» и «Профком» пришли к соглашению о том, что помимо предусмотренных законодательством дополнительных отпусков на период действия Коллективного договора устанавливаются следующие виды дополнительных отпусков с сохранением заработной платы (отпуска исчисляются в календарных днях):

- женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4-й классы) - один день в первый день каждого учебного года;
- матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – один день в году для прохождения диспансеризации ребёнка при наличии медицинского заключения о её необходимости;
- женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 15 лет (включительно) - один день в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием;
- работникам, в связи с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание, смерть близких, серьезная авария в доме, переезд на новое место жительства, проводы сына на службу в Вооруженные силы РФ и др.) - один календарный день.

Для проведения мероприятий, посвященных Дню социального работника, в том числе с выездом на природу, предоставлять работникам один календарный день в году.

Предоставление дополнительных отпусков осуществляется на основании соответствующего заявления работника, согласованного с председателем «Профкома».

8.10. «Работодатель» по согласованию с «Профкомом» при наличии средств вправе выплачивать материальную помощь за счет Учреждения:

- тяжело и длительно (более 5 месяцев) болеющим, а также работникам, ставшим нетрудоспособными в связи с производственной травмой, увечьем, профессиональным заболеванием, в размере до 10 000 (десяти тысяч) рублей;
- в случае нуждаемости и получения, согласно заключению врача, дорогостоящего свыше 50 000 (пятидесяти тысяч рублей) лечения, в размере до 10 000 (десяти тысяч) рублей, при предъявлении подтверждающих документов.

8.11. Работодатель рассматривает предложения Профсоюза о представлении работников в соответствии с утвержденными Положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями, благодарностями, почетными грамотами и наградами.

8.12. Профсоюзная организация, при наличии денежных средств, устанавливает единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх, установленных законодательством случаях:

- гибель работника в размере 5 000,00 (пять тысяч) рублей;
- получение работником инвалидности 5 000,00 (пять тысяч) рублей;
- вступление в брак (впервые) – 3000,00 (три тысячи) рублей;
- рождение ребенка – 3 000,00 (три тысячи) рублей;
- юбилей (начиная от 45 лет) – 3 000,00 (три тысячи) рублей;

- день рождения – 1000,00 (одна тысяча) рублей;
- смерть близкого родственника – 5 000,00 (пять тысячи) рублей;

При наличии денежных средств в профсоюзной организации производятся выплаты в размере 1000 (одной тысячи) рублей к Международному женскому дню и Дню защитника Отечества.

Одному из родителей детей, посещающих общеобразовательные учреждения, в честь Дня знаний (1 сентября) производятся выплаты в размере 1000 (одной тысячи) рублей.

Иные единовременные денежные выплаты могут производиться по решению профкома, оформляемому в установленном порядке.

## **РАЗДЕЛ IX РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

Сознавая важность работы с молодежью (молодыми работниками в возрасте до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала Учреждения, эффективного участия молодых работников в реализации планов Учреждения, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи

### **Работодатель совместно с Профкомом обязуются:**

9.1. Всецело содействовать работе Совета молодых специалистов Учреждения, направленной на активизации участия молодежи в повышении эффективности деятельности Учреждения. Работодатель предоставляет Совету молодых специалистов в бесплатное пользование необходимые для их деятельности помещения, оборудование, средства связи.

9.2. Разработать комплексную программу работы с молодежью.

9.3 Содействовать обучению и повышению уровня квалификации молодых работников, способствовать продвижению их на руководящие должности после прохождения обучения.

9.4. Способствовать развитию системы наставничества в Учреждении.

9.5. Содействовать развитию молодежного движения в подразделениях Учреждения, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, физкультурно-оздоровительных мероприятий, присвоение звания Лучший по профессии и др.

## **РАЗДЕЛ X ПЕРЕПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ (ФОРМУЛИРОВКА)**

10.1. Своей обязанностью Работодатель признает:

10.1.1. Организацию переподготовки, повышение квалификации, аттестацию Работников.

Формы переподготовки, повышения квалификации, аттестации Работников определяются Работодателем на основании действующих нормативно-правовых документов.

10.1.2. Профком осуществляет контроль права Работников на:

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет средств Работодателя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

- профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя или иных средств, предусмотренных на эти цели законодательством Российской Федерации, при невозможности осуществлять трудовые обязанности по состоянию здоровья и при увольнении по сокращению штата и численности, в связи с ликвидацией учреждения;

- прохождение аттестации для получения квалификационной категории в порядке и сроки, определенные уполномоченным органом исполнительной власти, а также на дифференциацию оплаты труда по результатам аттестации

10.2. Направление медицинских работников на переподготовку, повышение квалификации, аттестации и аккредитации осуществляется в соответствии с номенклатурой специальностей специалистов не реже, чем 1 раз в пять лет.

Целью повышения квалификации является обновление теоретических и практических знаний специалистов в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач.

## **РАЗДЕЛ XI ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

11.1. Взаимоотношения Работодателя и Профкома строятся на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Закона «О профессиональных союзах» и иных законов, соглашений, настоящего Коллективного договора.

Профком выражает и, в случае необходимости, защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых и иных, связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом Профсоюза (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 Трудового кодекса Российской Федерации, п.1 ст. 11 и ст.14 Закона «О профессиональных союзах»)

11.2. Профком действует на основании Устава Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - Устава) и Общего положения о первичных организациях профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - Общее положение).

11.3. Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем членов Профсоюза по вопросам:

- выражения и, в случае необходимости, защиты социально-трудовых прав и интересов Работников (ст. 29 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 11 Закона «О профессиональных союзах»);

- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения трудового законодательства;
- участия в урегулировании индивидуальных и трудовых споров.

11.3.1. Оказывает содействие Профкому в его деятельности.

11.3.2. В целях создания условий для участия Профкома в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе:

11.4.1. Предоставляет Профкому информацию о деятельности Учреждения.

11.4.2. Проводит консультации с Профкомом по вопросам принятия в Учреждении локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются по согласованию и с учетом мнения Профсоюзом.

11.4.3. Гарантирует участие председателя или иного представителя, делегируемого Профкомом в оперативных совещаниях работодателя, структурных подразделениях.

11.5. Для осуществления уставной деятельности Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет Профкому для работы помещение.

11.5.1. Предоставляет Профсоюзу возможность проведения собраний, конференций, заседаний в рабочее время без нарушения нормальной деятельности Учреждения. Выделяет для этой цели помещения в согласованные с Профсоюзом сроки.

Содействует Профкому в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования Работников о деятельности Профкома по защите социально-трудовых прав Работников

11.5.2. Перечисляет на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно из заработной платы по письменным заявлениям работников членские взносы в размере 1% от заработной платы.

11.5.3. Предоставляет профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для краткосрочной профсоюзной учебы в согласованные с Профсоюзом сроки.

11.5.4. Гарантирует, что на период полномочий председателя Профкома, не освобожденного от основной работы, должность, занимаемая председателем Профкома, не подлежит сокращению, за исключением случая полной ликвидации Учреждения, структурного подразделения, а также не может быть переведен в более низкую группу по оплате труда.

11.5.5. Перевод на работу Работников Учреждения, входящих в состав Профсоюза, а также председателей профбюро и профгрупоргов, по инициативе Работодателя не может быть проводиться без предварительного согласия и учета мнения Профсоюза.

11.5.6. Не освобожденный от основной работы председатель Профкома может быть уволен по инициативе Работодателя только с предварительного согласия Московской городской организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

11.5.7. Представители Профсоюза, участвующие в коллективных переговорах, в период их проведения не могут подвергаться дисциплинарному

взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе Работодателя.

11.5.8. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением Договора, соглашений председатель, заместитель председателя Профкома вправе обращаться Работодателю с запросом о предоставлении соответствующих документов, сведений, объяснений, уточнять порядок расчетов по заработной плате и другим выплатам при проведении проверок.

11.3. «Работодатель» гарантирует, что на период полномочий председателя «Профкома» должность (штатная единица), занимаемая председателем профсоюзного комитета (профбюро), не подлежит сокращению, за исключением случая полной ликвидации организации или структурного подразделения, а также не может быть переведена в более низкую группу по оплате труда.

## **РАЗДЕЛ XII ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

12.1. «Профком» Учреждения:

- содействует в реализации настоящего «Коллективного договора», снижению социальной напряженности в коллективе, стабилизации и повышению эффективности работы в Учреждении, укреплению трудовой и производственной дисциплины, присущими Профсоюзу методами;
- руководствуясь Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и положениями Устава Профсоюза, «Профком» осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением в учреждении законодательства о труде, состояния охраны труда, предоставления работникам социальных гарантий, предусмотренных действующим законодательством. Принимает меры по устранению выявленных недостатков;
- участвует по взаимной договоренности с «Работодателем» в совещаниях, по обсуждению актуальных для жизни работников вопросов;
- представляет и защищает интересы членов профсоюза перед «Работодателем»;
- обеспечивает исполнение профсоюзного бюджета;
- участвует в разработке проектов планов и мероприятий по улучшению условий труда в Учреждении;
- принимает меры по организации санаторно-курортного обслуживания и отдыха работников и членов их семей. Организует и проводит летнюю и зимнюю оздоровительные кампании для детей работников;
- организует проведение физкультурно-оздоровительных, культурно - массовых мероприятий в пределах сметы профбюджета;
- анализирует состояние заболеваемости в Учреждении совместно с «Работодателем» принимают меры по ее сокращению;
- осуществляет контроль за выплатой компенсаций семьям с детьми и пособий по государственному социальному страхованию.

12.2. Члены профсоюза Учреждения имеют право:

- на содействие в решении вопросов, связанных с охраной труда, возмещением ущерба, причиненного здоровью при исполнении трудовых и служебных обязанностей;
- на получение социально-трудовых льгот в соответствии с данным «Коллективным договором»;
- на получение материальной помощи членами профсоюза, оказавшимися в трудной жизненной ситуации;
- на получение материальной помощи на лечение в санаторно-курортных учреждениях по профсоюзным путевкам в период с 15 сентября по 15 мая 1 раз в год.

Работающим членам профсоюза:

- до 3 лет 3 000,00 (три тысячи) руб.
- от 3 до 5 лет 5 000,00 (пять тысяч) руб.
- от 5 до 10 лет 7 000,00 (семь тысяч) руб.
- от 10 до 15 лет 10 000 (десять тысяч) руб.
- более 15 лет 15 000,00 (пятнадцать тысяч) руб.

Размер материальной помощи зависит от общего профсоюзного стажа в системе труда и с социальной защиты населения города Москвы. Перерыв в профсоюзном стаже допускается, но не более 2 лет.

- на получение материальной помощи от МГК профсоюза на рождение ребенка в сумме 3 000,00 (три тысячи) рублей;
- на получение материальной помощи от МГК профсоюза при вступлении впервые в брак в сумме 3 000,00 (три тысячи) рублей;
- на получение единовременной материальной помощи от ТПО по случаю потери кормильца при наличии в семье детей до 18 лет:
  - на одного ребенка – 5 000,00 (пять тысяч) рублей,
  - на двух детей – 10 000,00 (десять тысяч) рублей,
  - на трех и более детей – 15 000,00 (пятнадцать тысяч) рублей
- на получение один раз в год единовременной материальной помощи от ТПО длительно болеющим сотрудникам, страдающим хроническими заболеваниями при профсоюзном стаже работы в системе более 10 лет и при нахождении на больничном листке:
  - свыше 1 месяца – 5 000,00 (пять тысяч) рублей,
  - свыше 3 месяцев и более – 10 000,00 (десять тысяч) рублей;
- на получение членом профсоюза, получившим группу инвалидности по заболеванию, единовременной материальной помощи при профсоюзном стаже в системе социальной защиты города Москвы более 7 лет и, в размере:
  - 1 группа – 15 000,00 (пятнадцать тысяч) рублей,
  - 2 группа – 10 000,00 (десять тысяч) рублей,
  - 3 группа – 5 000,00 (пять тысяч) рублей.
- на получение страхового возмещения (единовременной выплаты) от МГК профсоюза в результате получения работником травмы вследствие несчастного случая, произошедшего на производстве;
- на получение страхового возмещения члену профсоюза от Московской городской организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания (МГО) в результате получения травмы



вследствие несчастного случая, произошедшего по пути на работу/с работы (в течение 2 часов);

- на получение страхового возмещения члену профсоюза от Московской городской организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания (МГО) в результате получения травмы вследствие несчастного случая, произошедшего в течение 24 часов;

- на получение компенсации стоимости железнодорожного билета (в плацкартном вагоне) работникам, чей сын проходит службу в Вооружённых Силах РФ, до места службы и обратно;

- на получение молодыми работниками и специалистами до 35 лет, которые окончили профильные ВУЗы с дипломом с отличием и проработали в органах и учреждениях труда и социальной защиты и имеющим профсоюзный стаж в профсоюзе работников госучреждений и общественного обслуживания не менее 3 лет, - единовременное пособие в сумме 10000,00 (десять тысяч) рублей;

- на содействие в организации отдыха в выходные дни в пансионатах и базах отдыха и получение материальной помощи на путевки «Выходного дня»;

- на участие в льготных однодневных и многодневных автобусных, железнодорожных и теплоходных экскурсиях по России и за рубежом;

- на получение страхового возмещения (материальной помощи) на ребенка, получившего травму в результате несчастного случая;

- на получение бесплатной или льготной путевки для детей и подростков в Детские оздоровительные лагеря (срок пребывания в ДОЛ не менее 18 дней);  
Вышеперечисленные льготы предоставляются ТПО по ходатайству «Профкома» при наличии соответствующих документов.

### **РАЗДЕЛ XIII ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. «Коллективный договор» вступает в силу с момента подписания сторонами и действует 3 года.

13.2. При структурной перестройке, переходе на новые организационные, информационные и иные технологии, рационализации действующей структуры органов и учреждений, необходимости приведения положений настоящего «Коллективного договора» в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в «Коллективный договор» вносятся соответствующие изменения и дополнения.

13.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего «Коллективного договора» в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

13.4. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в «Коллективный договор» только на основании их обсуждения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Федерации, и утверждаться собранием (конференцией) работников Пансионата при предоставлении «Работодателем» соответствующего финансово-экономического обоснования.

13.5. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

13.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем «Коллективном договоре», могут быть реализованы, при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по «Коллективному договору».

13.7. Контроль за выполнением «Коллективного договора» осуществляется Комиссией, проводившей коллективные переговоры по разработке и подготовке к заключению настоящего «Коллективного договора».

13.8. Стороны регулярно, но не реже, чем раз в год, отчитываются о выполнении «Коллективного договора».

13.9. «Работодатель» за неисполнение «Коллективного договора» и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

13.10. За невыполнение обязательств, принятых «Профкомом», виновные, в том числе члены профсоюза, несут ответственность в соответствии с Уставом Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Общим положением о первичной организации Профсоюза.

13.11. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы.

13.12. Работники представляют право «Профкому» договориться с «Работодателем» о внесении в Коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

13.13. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работника на период действия Коллективного договора в Учреждении соблюдаются прежние нормы при наличии финансовых возможностей.

13.14. В случае возникновения коллективного трудового спора рассмотрение его производится сторонами в учреждении «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» расположенном по адресу: 129010, г. Москва, Протопоповский пер., д. 25. Решение «Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров» стороны обязуются исполнять.